

**Nombre del alumno:**

Lorena Marisela Vázquez Gómez.

**Nombre del profesor:**

Ing. Ángela Zavaleta Villatoro.

**Licenciatura:**

Enfermería.

**Materia:**

Dirección y liderazgo.

**Nombre del trabajo:**

Mapa conceptual:

- “2.1 Generalidades de Liderazgo.  
2.2 Antecedentes de Liderazgo.  
2.3 Teorías de Liderazgo.  
2.4 Liderazgo y ética profesional”

# Generalidad de liderazgo

Es

El proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas.

## ¿Qué se necesita para ser un líder?

Se requiere carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

## Conceptos de liderazgo

### Líder.

Los líderes pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal.

### Gerente

A los gerentes se les designa. Su capacidad para influir se basa en la autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la empresa.

## Los componentes fundamentales del liderazgo son

### La autoridad o el poder del líder

Poder de recompensa, que gratifica ciertas actuaciones o comportamientos

Poder coercitivo, o capacidad de castigar.

Poder legítimo o autoridad propiamente dicha, por la que el subordinado reconoce en un superior el derecho a mandarle.

La habilidad para comprender a los subordinados y entender que los seres humanos tienen motivaciones diferentes, entre ellos y también en situaciones y momentos distintos.

La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones para que apliquen todas sus capacidades en la realización de un proyecto.

El estilo del líder y el clima organizacional que éste crea en su entorno y dentro del grupo, de modo que favorezca la actividad del grupo para conseguir los objetivos de la organización.

Poder de experiencia, derivado de los conocimientos en un tema específico.

Poder referencial, por el que los individuos o el grupo influido desean imitar o identificarse con el líder

Antecedentes de liderazgo.

A existido por miles de años.

Investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30 por Lewin, Lippit y White (1939)

Estos autores crearon estos estilos de liderazgo

Autocrático

Democrático

Laissez Faire

El líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación.

El líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.

El líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba.

El liderazgo que se requiere para dirigir los cambios en las organizaciones, según afirman Bass y Avolio (1990), es el liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional se añade a la efectividad del liderazgo transaccional; el liderazgo transformacional no se sustituye por el liderazgo transaccional.

# Teoría del liderazgo.

## Teoría de los rasgos

Lo que distingue a los líderes de los que no lo son: la personalidad, los rasgos, las características físicas o intelectuales. Para Stogdill existen tres rasgos asociados a los líderes: inteligencia, estatura física y personalidad.

## Teorías del comportamiento

Apreciamos dos facetas en el comportamiento del líder: la consideración, que está dada por la sensibilidad y hacia las personas de su grupo y la estructura inicial que es la preocupación por las tareas y responsabilidades.

## Teorías del contingente

Dicen que los administradores alcanzaran el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer, diagnostican las situaciones y las modifican, uniendo estas y el estilo adecuadamente.

A continuación

los modelos de Fiedler, Evans y House, Hersey y Blanchard.

fiedler

Evans y house

Hersey y blachard

Propugna que el estilo del líder vaya de la mano con la situación, adecuándose a ésta; la situación es óptima cuando hay una buena relación del líder con su grupo y éste ejerce poder sobre su gente y hay una visualización clara de los objetivos. Si esto no se da se tendrá que cambiar al líder o la situación

Que define la Teoría de la Ruta-Objetivo. Tiene su fundamento en las expectativas de recompensa y el atractivo de ésta, el líder eficaz debe establecer y comunicar los objetivos, ofrecer recompensas y despejar la ruta para llegar a éstos, suministrando ayuda constantemente

teoría situacional. En cuanto al estilo del líder se señalan 4 comportamientos asociados a 4 conductas: - Comunicar, donde el líder decide que, como y donde se realizarán las tareas. - Vender, donde el líder define las tareas y convence al grupo. - Participar, donde el líder y los subordinados comparten decisiones. - Delegar, el líder se torna innecesario porque todo lo delega.

- M1, incapaces y no asumen responsabilidad
- . -M2, incapaces, pero asumen responsabilidad
- . -M3, son capaces, pero no asumen responsabilidad
- . -M4, son capaces y asumen responsabilidad.

# Liderazgo y ética profesional

## Liderazgo

El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores.

## Ética

Rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral. Si por moral hay que entender el conjunto de normas o costumbres (mores) que rigen la conducta de una persona para que pueda considerarse buena, la ética es la reflexión racional sobre qué se entiende por conducta buena y en qué se fundamentan los denominados juicios morales.

## Ética profesional

La ética profesional (que también recibe el nombre de código deontológico) es el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional. En este sentido, cada sector o gremio establece cuáles deben ser estos principios generales. Son pautas de tipo moral que pretenden recordar al profesional qué es lo correcto y qué no lo es.

## Ética y profesión: una relación estructural

La distorsión histórica de corte cientificista y racionalista que separó de manera tajante el juicio de hecho y el juicio de valor (Morin, 2005) y que, sustentándose en una visión equívoca de objetividad ubicó a la ciencia en el ángulo de lo objetivo y racional, y a la ética en el ángulo subjetivo y emocional; derivó progresivamente en un alejamiento del campo de las profesiones respecto del de la ética.

## Los principios de la ética profesional

En el campo de la ética profesional prácticamente existe consenso acerca de los principios que deben fundamentar las acciones de todo profesionista que se precie de estar actuando moralmente.